

## ZELFVERKLARING OVER HET JAAR 2024

Steeds meer bedrijven en organisaties ondertekenen de Code Verantwoordelijk Marktgedrag. Daarmee geven ze invulling aan maatschappelijk verantwoord ondernemen. Invulling aan eerlijk en fatsoenlijk zakendoen met elkaar. In de markt verwachten bedrijven steeds vaker dat de ingekochte dienstverlening eerlijk en fair geleverd wordt.

Ondertekenaars van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf leggen verantwoording af over de toepassing van de Code. Dit gebeurt één keer per jaar in een zelfverklaring. Daarnaast zijn wij benieuwd naar uw beleving van de Code Verantwoordelijk Marktgedrag en vragen wij u hoe u uw rol binnen de Code Verantwoordelijk Marktgedrag ziet.

Uitleg scorebalk: Hier kunt u uw score monitoren aan de door u ingevulde antwoorden. Hoe hoger het percentage hoe beter u het doet!

### Totaalscore

43%

### 1. Waarom vindt uw organisatie het belangrijk dat geïnvesteerd wordt in het welzijn van uw schoonmaakmedewerkers?

Wij vinden het logisch dat ons schoonmaakbedrijf investeert in het welzijn van onze medewerkers. Dat behoort bij goed werkgeverschap

#### Kunt u hier voorbeelden van geven?

- Huidige contracten worden met enige regelmaat geëvalueerd en indien nodig aangepast zodat er medewerkers voldoende tijd hebben om de werkzaamheden uit te voeren. - Waar nodig ontvangen medewerkers aangepaste en/of aanvullende hulpmiddelen om hun werkzaamheden op een veilige en verantwoorde manier uit te voeren. - Bij nieuwe contracten wordt niet alleen de kwaliteit besproken, maar wordt ook rekening gehouden met het welzijn en de werkdruk van onze medewerkers. - Door in gesprek te blijven met de medewerkers, worden mogelijke verbeterpunten vroegtijdig opgemerkt en kunnen passende maatregelen worden getroffen. - Periodiek wordt er een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd.

### 2. Faciliteert u als opdrachtnemer een jaarlijks gesprek tussen uw opdrachtgever en de schoonmaakmedewerkers? (zonder dat u daarbij aanwezig bent)

Nee

#### Waarom niet?

De werkgever vervult een centrale rol als aanspreekpunt voor zowel de opdrachtgever als de medewerkers. Door inzicht te hebben in de aandachtspunten en behoeften aan beide kanten, kunnen wij als werkgever gericht en tijdig de juiste acties ondernemen. Terugkoppeling vindt plaats zowel richting de medewerker als richting de opdrachtgever. Indien gewenst faciliteren wij een gesprek tussen de opdrachtgever en de medewerker(s).

3. Welke onderwerpen komen in het gesprek dat u met uw eigen schoonmaakmedewerkers voert aan de orde?

- Werkdruk en planning. - Werkplezier en welzijn. - Materialen en producten. - Samenwerking en communicatie.

4. Wordt een van uw lopende opdrachten komend jaar (of 2) opnieuw aanbesteed?

Nee

5. Maakt u gebruik van het werkdrukinstrument van de RAS om de werkdruk van uw schoonmaakmedewerkers in kaart te brengen en te zoeken naar oplossingen? (los van aanbestedingen)

Nee

Waarom wordt er geen gebruik gemaakt van de RAS werkdrukmeter?

We ontvangen momenteel geen signalen van medewerkers over een hoge werkdruk. Dit wordt onder andere geïnventariseerd door gesprekken tussen werkgever en medewerker, evenals het periodieke medewerkerstevredenheidsonderzoek. Daarnaast zorgen we ervoor dat, bij nieuwe aanbestedingen, er voldoende tijd is voor het schoon te maken object. Medewerkers hebben een vast aanspreekpunt bij werkgever waardoor ze altijd de mogelijkheid hebben om eventuele knelpunten ter sprake te brengen.

6. Is bij nieuwe aanbestedingen de code onderwerp van gesprek met de opdrachtgever?

Ja

Met welk resultaat?

Dat, indien er opdracht gegeven wordt, er een goed contract ligt voor de medewerker(s). De prijs-/kwaliteitverhouding is realistisch en rechtvaardig.

7. Met welke uitgangspunten/voorwaarden (uit de Code) schrijft uw organisatie op opdrachten in?

- Werkdruk van medewerkers minimaliseren: er wordt rekening gehouden in de aanbesteding met voldoende tijd om de werkzaamheden uit te voeren. - Wij bieden een realistische prijs-/kwaliteitverhouding voor de schoonmaakdienstverlening. - Wij zijn voornemens een langdurige werkrelatie aan te gaan met opdrachtgever wat zorgt voor een stabiele werkomgeving voor medewerker(s).

8. In hoeverre past uw organisatie de top 10 speerpunten bij offerteprocedures en aanbestedingstrajecten van de Code toe?

Ons schoonmaakbedrijf past de top 10 nog niet in alle offerteprocedures en aanbestedingstrajecten toe maar dat willen we komend jaar wel gaan doen.

9. Hoe vaak bespreekt u de uitvoering van het contract met uw opdrachtgever?

Samen met onze opdrachtgever bespreken wij de uitvoering van alle afspraken in het contract

10. In hoeverre heeft u tijdens de looptijd van het contract overleg met uw eigen schoonmaakmedewerkers over het schoon te maken object en het contract?

Wij gaan meerdere keren per jaar in gesprek met deze medewerker(s).

## Waarom?

Dit is de basis voor goed werkgeverschap en goede dienstverlening.

## Bespreekt u met de opdrachtgever de kwantiteit en kwaliteit van uw direct leidinggevenden van de schoonmaakmedewerkers?

Alleen bij problemen

## 12. Waarom past uw organisatie de Code toe? (meerdere antwoorden mogelijk)

- Onze organisatie werkt al volgens de Code
- De Code is een praktische invulling van maatschappelijk verantwoord ondernemen

## 13. In hoeverre heeft uw organisatie Code-doelen opgesteld?

We hebben nog geen Code-doelen opgesteld, maar dat willen we komend jaar wel gaan doen

## 14. Heeft uw organisatie al resultaten bereikt met het toepassen van de Code?

Ja, maar het kan nog beter

## Wat zijn nog verbeterpunten?

Het opstellen van Code-doelen.

## 15. Informeert u uw schoonmaakmedewerkers over de Code?

Ja

## 15a. Bespreekt u met uw schoonmaakmedewerkers hoe de Code kan worden toegepast?

Nee

## Waarom niet?

Het is de verantwoordelijkheid van werkgever om te zorgen dat de Code wordt toegepast, de medewerkers profiteren van de effecten hiervan.

## 16. In hoeverre zijn uw schoonmaakmedewerkers actief betrokken bij de Code-activiteiten van uw organisatie?

Weet ik niet